# Commission des relations de travail dans la fonction publique

# Rapport sur le rendement

**Pour la période**
**se terminant le 31 mars 2008**

---

**L'honorable James Moore**
**C.P. député**
**Ministre du Patrimoine canadien**
**et des Langues officielles**

## TABLE DES MATIÈRES


**SECTION I : APERÇU** ..... 3

**Message du président** ..... 3
**Déclaration de la direction** ..... 5
**Renseignements sommaires** ..... 6
**Rendement global de la CRTFP** ..... 9

**SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE** ..... 25

**Analyse détaillée par activité de programme** ..... 25
**Description de l'activité de programme** ..... 25
**Cadre de mesure du rendement** ..... 27

**SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES** ..... 36

**Aperçu de la situation financière** ..... 36

**Tableaux financiers** ..... 36
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles ..... 37
Tableau 2 : Postes votés et législatifs ..... 38
Tableau 3 : Politiques en matière de voyages ..... 38

**États financiers** ..... 39
Déclaration de responsabilité de la direction ..... 39
État des résultats ..... 40
État de la situation financière ..... 41
État de l'avoir du Canada ..... 42
État des flux de trésorerie ..... 43
Notes complémentaires aux états financiers ..... 44

**Annexe A : Services d'arbitrage** ..... 50

**Annexe B : Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions** ..... 51

**Annexe C : Cas de négociation collective** ..... 52

**Annexe D : Autres renseignements** ..... 53

**Comment nous joindre** ..... 54

# SECTION I : APERÇU

## Message du président

Je suis heureux de présenter le Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) pour l'exercice 2007-2008.

La CRTFP administre le régime législatif des relations de travail dans la fonction publique fédérale. Nos clients sont les plus de 50 employeurs et agents négociateurs assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*). Grâce à nos services à la fois souples et polyvalents pour les aider à entretenir des relations de travail harmonieuses, nous servons au bout du compte les fonctionnaires et la population canadienne.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission en adoptant un nouveau plan stratégique pluriannuel comprenant un cadre de mesure du rendement ainsi que des objectifs de rendement biens définis pour les années à venir. Dans le Rapport sur le rendement de cette année, nous présentons pour la première fois des données de référence sur le rendement de la plupart des services que nous avons pour mandat d'offrir tirées des résultats de notre plus récent Sondage sur la satisfaction de la clientèle. Dans l'avenir, notre nouveau système informatisé de gestion des cas nous permettra de présenter des renseignements plus détaillés sur le rendement, après avoir fonctionné durant toute une période de rapport.

L'exercice 2007-2008 a été marqué par la première baisse du nombre de nouveaux dossiers reçus depuis l'entrée en vigueur de la *LRTFP*, le 1er avril 2005. En effet, le nombre des nouveaux cas a baissé de 10 % comparativement à celui de l'année précédente. Néanmoins, avec 4 819 dossiers actifs, la charge de travail globale reste lourde.

Ces dernières années, l'augmentation annuelle du nombre de nouveaux cas renvoyés à l'arbitrage a posé des défis à la CRTFP. Le gros volume de travail que cela représente, combiné avec la complexité croissante des affaires, les ressources limitées de nos clients, l'instabilité de notre financement et une baisse du nombre de commissaires à temps plein et à temps partiel disponibles pour entendre les affaires, parce que certains de ces postes sont restés vacants, a inévitablement sapé notre capacité d'offrir rapidement nos services. J'ai toutefois espoir que les efforts que nous consacrerons en 2008-2009 à cet égard conduiront à une solution de financement qui permettra la pleine application de la *LRTFP* dans les années qui viennent.

Comme dit dans notre Rapport sur les plans et les priorités de 2007-2008, nous n'avons pas cessé nos efforts constants en vue de ramener le nombre de dossiers à un niveau plus gérable ainsi que d'accélérer la prestation de nos services. Par exemple, nous avons progressé dans nos discussions avec nos deux plus importants clients, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, sur les moyens d'optimiser la

gestion du grand nombre de cas où elles sont en cause. Les rencontres en 2007-2008 pour étudier des façons innovatrices de s'attaquer à ces cas ont abouti à des plans de réalisation d'un projet pilote de diverses approches en 2008-2009.

Nous avons aussi continué à nous servir des nouveaux outils de gestion des cas ainsi qu'à accroître le recours aux conférences préparatoires aux audiences pour simplifier et accélérer le traitement des cas. En outre, grâce à la promotion active de la médiation comme autre méthode de règlement des conflits, nous avons réduit le nombre de cas qui se rendent à l'arbitrage formel.

En effet, une seule et même médiation peut souvent permettre de régler de nombreux cas semblables. En 2007-2008, nous avons réussi à offrir des services de médiation portant sur un total de 899 cas de griefs et de plaintes. Les parties ont réussi à régler ou à retirer 807 de ces cas avant l'audience, ce qui représente un taux de réussite de 89 %. Forte de son excellente réputation en la matière, la CRTFP va poursuivre dans la même voie en explorant d'autres façons de promouvoir nos services.

En 2007-2008, nous nous sommes efforcés d'établir sur des bases solides la fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, de produire des données sur la rémunération et de continuer d'améliorer le cadre de gestion et l'infrastructure de la CRTFP, en réalisant de grands progrès à tous ces égards.

Le Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007 nous a appris que nos clients sont globalement très satisfaits de tous nos services. La satisfaction de la clientèle est toutefois moins haute à certains égards, notamment en ce qui concerne le délai d'exécution de certaines de nos procédures; nous redoubleront d'efforts pour y remédier dans l'avenir. J'aimerais remercier sincèrement les commissaires, les cadres et les employés de la CRTFP pour le dur travail qu'ils ont accompli au cours de l'année écoulée. C'est en définitive à leur dévouement et à leur professionnalisme que nous devons les réalisations décrites dans ce rapport.

Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

## Déclaration de la direction

Je soumets, pour son dépôt au Parlement, le Rapport sur le rendement de 2007-2008 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de rapport énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences de présentation des rapports énoncés dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il est basé sur le résultat stratégique et sur l'architecture de l'activité de programme de la CRTFP approuvés par le Conseil du Trésor;
- les renseignements qu'il contient sont cohérents, exhaustifs, équilibrés et fiables;
- il établit une base de responsabilisation quant aux résultats obtenus grâce aux ressources et aux pouvoirs confiés à la CRTFP;
- il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés dans le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Casper Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

## Renseignements sommaires

### Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et les institutions du Parlement (la Chambre des communes, le Sénat, la Bibliothèque du Parlement et le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique).

La CRTFP offre trois grands types de services :

- arbitrage – instruire et trancher des griefs, des plaintes et d'autres affaires de relations de travail;
- médiation – aider les parties à conclure des conventions collectives, gérer leurs relations en vertu des conventions collectives et résoudre leurs différends sans recourir à une audience;
- analyse et recherche en matière de rémunération – mener des études en matière de rémunération et fournir des renseignements qui peuvent servir dans le cadre de la négociation et de la conclusion de conventions collectives.

La CRTFP profite aux Canadiennes et aux Canadiens en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs, ce qui accroît la capacité de la fonction publique de servir l'intérêt public.

## Ressources financières

(en milliers de dollars)

| | 2007-2008 | |
|---|---|---|
| **Dépenses prévues** | **Autorisations totales** | **Dépenses réelles** |
| 11 405 $ | 15 181 $ | 11 727 $ |

## Ressources humaines

(équivalents temps plein)

| | 2007-2008 | |
|---|---|---|
| **Planifiées** | **Réelles** | **Écart** |
| 104 | 89 | 15 |

Remarque : Pour une explication de l'écart entre les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles, voir la section Aperçu de la situation financière.

## Priorités de la CRTFP

| Nom | Type | Rendement obtenu |
|---|---|---|
| 1) S'acquitter du mandat législatif de la CRTFP en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. | Priorité déjà établie | Conforme aux attentes |
| 2) Continuer d'améliorer et de renforcer le cadre de gestion et l'infrastructure de la CRTFP. | Priorité déjà établie | Conforme aux attentes |

## Activités de programme selon le résultat stratégique

**Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement**

**Activité de programme : Arbitrage, médiation, analyse et recherche en matière de rémunération**

| Priorité | Résultats attendus | 2007-2008 | |
|---|---|---|---|
| | | Dépenses prévues | Dépenses réelles |
| 1) S'acquitter du mandat législatif de la CRTFP en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. | Les griefs, les plaintes et les autres demandes sont traités rapidement et équitablement, conformément à la législation. La médiation accroît la coopération entre les syndicats et la direction. L'accès en temps opportun à l'information sur la rémunération contribue au bon fonctionnement des processus de négociation collective et de détermination de la rémunération dans la fonction publique fédérale. | 11 150 $ | 11 534 $ |
| 2) Continuer d'améliorer et de renforcer le cadre de gestion et l'infrastructure de la CRTFP. | Les politiques, les pratiques et les systèmes de gestion modernes facilitent l'obtention d'un excellent rendement et une définition claire des responsabilisations. | 255 $ | 193 $ |

(en milliers de dollars)

## Rendement global de la CRTFP

### Cadre opérationnel et contexte

Le 1er avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) est entrée en vigueur dans la fonction publique fédérale; elle a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, en vigueur depuis l'introduction de la négociation collective dans la fonction publique en 1967.

La nouvelle *LRTFP* a été adoptée dans le contexte d'un vaste ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique fédérale. Elle a été conçue expressément pour favoriser une collaboration accrue dans le domaine des relations de travail, afin de rendre plus saine et plus productive l'atmosphère des lieux de travail de la fonction publique. Son approche reconnaît que les relations syndicales-patronales bénéficient grandement de plus de dialogue et de moins d'affrontements entre les parties.

La nouvelle *LRTFP* s'applique à quelque 233 000 fonctionnaires œuvrant dans les ministères nommés à l'Annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dans les autres parties de l'administration publique centrale nommées à l'Annexe IV ainsi que dans les organismes distincts nommés à l'Annexe V.

Le Conseil du Trésor, le plus important en nombre des employeurs, compte à son service environ 170 000 fonctionnaires répartis dans les ministères, agences et organismes du gouvernement fédéral. Les quelque 63 000 fonctionnaires restants travaillent pour un des autres employeurs, de grandes organisations comme l'Agence du revenu du Canada à de petits organismes comme la Commission de la capitale nationale.

Au 30 mars 2008, 21 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter les 84 unités de négociation de la fonction publique fédérale. Le plus gros agent négociateur accrédité est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représente 58 % des fonctionnaires syndiqués, tandis que 27 % sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, les 15 % restants l'étant par les 19 autres agents négociateurs.

Les fonctionnaires fédéraux assurent la prestation d'une vaste gamme de programmes et services à la population canadienne. Des relations syndicales-patronales plus efficaces peuvent prévenir des perturbations du travail et des conflits qui causent des retards, des interruptions, voire une détérioration de la qualité des programmes et des services sur lesquels les Canadiennes et les Canadiens comptent. Un environnement favorable à une collaboration plus étroite entre employeurs et employés peut accroître la capacité de la fonction publique de bien servir et protéger l'intérêt public.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, la CRTFP a reçu un mandat élargi, qui comprend désormais la prestation de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, celle de services accrus de médiation et de règlement des conflits, une

fonction d'arbitrage d'ampleur accrue elle aussi de même que la gestion de processus de négociation collective renouvelés. Parallèlement, la CRTFP continue d'offrir dans une large mesure les services mêmes qu'offrait l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et tire parti de ses réalisations et du solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

Pour s'acquitter de son nouveau mandat, la CRTFP a dû obtenir plus de ressources humaines et financières. Depuis 2003, on lui accorde un financement de transition temporaire qu'elle doit redemander chaque année, ce qui sape sa capacité d'effectuer une planification à long terme efficace et de prendre des engagements pour l'avenir. Cette incertitude et cette absence de base de financement stable permanent constituent un grand risque pour la capacité de la CRTFP de continuer à s'acquitter des nouvelles fonctions que la *Loi* lui a confiées.

La CRTFP se fie à ses commissaires, qui sont nommés par le gouverneur en conseil, pour arbitrer les cas dont elle est saisie et rendre les décisions nécessaires. Si les nominations au poste de commissaires vacants et la prorogation du mandat des commissaires en fonction tardent, la capacité de la CRTFP de fonctionner rapidement en souffre. Puisque les cas ne peuvent être entendus et tranchés que par des commissaires à temps plein ou à temps partiel, toute baisse de leur effectif réduit le nombre de cas pouvant être entendus. Or, comme l'effectif des commissaires est resté largement incomplet jusqu'au début de l'exercice, la CRTFP n'a pas pu entendre autant de cas que dans les années précédentes. Au 31 mars 2008, toutefois, plusieurs nouvelles nominations avaient eu lieu, et il ne manquait plus à la CRTFP qu'un seul commissaire à temps plein.

Les différends dans le contexte des relations de travail et de la négociation collective sont susceptibles d'influer à la fois sur le nombre de cas dont la CRTFP est saisie ainsi que sur la rapidité de ses services de médiation et d'arbitrage. Par exemple, dans le passé, des agents négociateurs ont déposé de très nombreux griefs dans le cadre d'une stratégie visant à faire pression pour obtenir le règlement de problèmes communs constatés par leurs membres. Des stratégies comme celles-là peuvent aboutir au dépôt d'un très grand nombre de griefs virtuellement identiques en très peu de temps, par exemple de plusieurs centaines de griefs en une semaine. Ces groupes de cas peuvent être retirés – et l'ont effectivement été – sans intervention en bonne et due forme de la CRTFP, une fois le problème résolu, lors de la négociation collective ou ailleurs.

La rapidité des services d'arbitrage de griefs de la CRTFP est très largement fonction des ressources consacrées aux cas de relations de travail par les parties qui comparaissent devant elle. Quand les employeurs et les agents négociateurs ont une capacité réduite de gérer le volume des griefs et de plaintes en instance, comme ce fut le cas ces dernières années, le nombre de demandes de reports augmente, ce qui prolonge les délais de traitement des cas par la CRTFP.

Les services d'arbitrage subissent aussi le contrecoup de la complexité croissante des cas renvoyés à l'arbitrage, notamment ceux qui soulèvent des questions de droit de la personne ainsi que de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Qui plus est, la

CRTFP continue de constater qu'un nombre croissant de personnes se représentent elles-mêmes plutôt que d'être représentées par leur agent négociateur ou un avocat. Ces cas sont généralement plus longs à traiter pour son personnel et les arbitres de griefs.

L'arrêt de la Cour suprême du Canada dans **Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique**, 2007 CSC 27, a reconnu pour la première fois dans l'histoire du pays que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cet arrêt pourrait changer le contexte des demandes soumises à la CRTFP, par exemple en ouvrant la porte à des contestations de la validité constitutionnelle de certains aspects du régime de relations de travail en vigueur en ce qui concerne notamment la portée de la négociation, les procédures d'accréditation et le droit d'adhérer à un syndicat.

Le contexte dans lequel la nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la CRTFP doit être exercée pose des problèmes, parce que les besoins et les intérêts des employeurs et des agents négociateurs qui se servent des données sur la rémunération sont différents, voire parfois divergents, et que la CRTFP doit y répondre dans des délais serrés, ce qui rend sa tâche d'autant plus complexe qu'elle doit conclure des marchés avec différents fournisseurs de services pour l'élaboration et l'application des méthodes et des outils nécessaires.

## Priorités de la CRTFP

En 2007-2008, la CRTFP avait deux priorités : s'acquitter de son mandat législatif et améliorer son cadre de gestion et son infrastructure.

## 1) Continuer de s'acquitter du mandat législatif de la CRTFP

En 2007-2008, la CRTFP a réussi à s'acquitter de son mandat législatif d'offrir des services d'arbitrage et de médiation ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

### Services d'arbitrage

À cette fin, la CRTFP a réglé les griefs, les plaintes et les autres demandes de façon équitable, conformément à la législation et aux principes de justice naturelle. Elle a aussi réalisé de grands progrès en ce qui concerne le nombre des dossiers qu'elle a fermés et la réduction de ses délais.

**Charge de travail de la CRTFP**

| | | |
|---|---|---|
| Griefs : | 3 885 | 81 % |
| Plaintes : | 173 | 4 % |
| Demandes : | 761 | 15 % |
| Total des dossiers actifs : | 4 819 | 100 % |

Depuis maintenant plusieurs années, la CRTFP doit gérer une lourde charge d'arbitrage qui sape sa capacité de traiter les cas rapidement. Néanmoins, l'exercice 2007-2008 a été le premier où l'on a constaté une baisse du nombre de nouveaux cas reçus depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, le 1er avril 2005. Le nombre de nouveaux cas a effectivement baissé de 10 % comparativement à celui de l'année précédente, et le nombre des dossiers actifs, soit le total des dossiers ouverts et des dossiers reportés, a chuté de 19 %. Néanmoins, avec 4 819 dossiers actifs, la charge de travail totale reste lourde.

Pour l'ensemble de la charge de travail, c'est le nombre des nouveaux dossiers de griefs renvoyés à l'arbitrage qui accuse la baisse la plus importante – de 30 %, ce qui le ramène à 893 – comparativement à l'année précédente. C'est bien moins que dans les années 2003 à 2005, quand le nombre des dossiers de griefs reçus frisait les 2 000 par année.

La CRTFP a fermé juste un peu plus du quart de tous ses dossiers de griefs en 2007-2008. La grande majorité de ces griefs ont été réglés par les parties en cause, ou le grief a été retiré par suite de la médiation; les autres dossiers de griefs fermés l'ont été par des décisions rendues après des audiences. Pour la deuxième année d'affilée, la CRTFP a réussi à fermer plus de dossiers de griefs qu'elle n'en a ouverts, ce qui lui a permis de réduire sa charge de travail globale.

Les cas peuvent être reportés au prochain exercice pour diverses raisons, puisqu'ils comprennent ceux qui ont été entendus au cours de l'exercice et qui étaient en attente d'une décision à la fin de l'exercice, ceux qui doivent être entendus au cours du prochain exercice et ceux suspendus à la demande des parties en attendant les résultats de discussions ou d'autres décisions de la Commission ou d'autres instances. Le nombre des dossiers de griefs reportés à l'exercice suivant a baissé en 2007-2008 de 5 % par rapport à 2006-2007 et de 28 % par rapport à 2005-2006.

Trois ans se sont écoulés depuis que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. La CRTFP continue de se faire présenter des griefs sous le régime de cette ancienne loi (elle en a reçu 114 en 2007-2008), même si le nombre de cas de grief qui lui ont été soumises sous ce régime et qui n'ont pas encore été réglés diminue. En 2007-2008, on a fermé 809 dossiers de griefs fondés sur l'ancienne *LRTFP*, de sorte qu'il en restait 1 318 à reporter en 2008-2009. La CRTFP tient à fermer sous peu tous ses dossiers de cas fondés sur l'ancienne *LRTFP*.

La CRTFP s'efforce aussi constamment de gérer ses cas actifs pour que leur nombre soit gérable et de réduire le délai de fermeture des cas en innovant et en améliorant ses pratiques. Elle s'est donné de nouveaux outils de gestion des cas pour filtrer les nouveaux cas de griefs et de plaintes, de manière à identifier les tendances et entendre les affaires ensemble, en les groupant pour fins administratives en fonction de leurs éléments communs, ce qui en facilite le repérage.

Depuis quelques temps, la CRTFP et ses deux plus gros clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor) discutent de moyens de mieux gérer le grand nombre de cas mettant ces deux parties en cause. Au cours de la période à l'étude, leurs représentants se sont rencontrés pour étudier de nouveaux moyens de s'attaquer au grand nombre de cas qu'on soumet à la CRTFP chaque année. Un projet pilote de diverses approches de gestion des cas sera lancé en 2008-2009.

La CRTFP tente d'avoir davantage recours aux dispositions de la *LRTFP* qui l'autorisent à tenir des conférences préparatoires aux audiences. Ces conférences se sont révélées efficaces pour clarifier les enjeux avant le début des audiences; dans certains cas, elles permettent d'éviter la tenue d'une audience. Néanmoins, elles ne sont pas exemptes de difficultés pour les parties, qui doivent trouver du temps non seulement pour les audiences, mais aussi pour ces conférences.

Par ailleurs, la CRTFP a eu recours à des téléconférences et des vidéoconférences sur une base sélective pour certaines parties des audiences comme la présentation des arguments finaux, quand les parties se connaissent déjà bien et que personne n'est appelé à témoigner. Cette approche technologique, limitée à certaines circonstances, tend à apaiser les craintes de perte de crédibilité de la procédure et d'atteinte au droit des intéressés de confronter ceux qui ont allégué une inconduite de leur part, et c'est aussi une approche qui permet aux parties d'éviter de longs déplacements pour de courtes périodes.

Depuis plusieurs années, la CRTFP offre aux parties qui souhaitent gagner du temps et économiser des ressources la possibilité d'avoir recours à l'arbitrage accéléré, qui permet d'éviter de tenir une audience en bonne et due forme. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits et aucun témoin n'est entendu. Les parties consentent à ce que les décisions rendues de cette façon ne constituent pas un précédent et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience même et suivie dans les cinq jours d'une décision écrite succincte.

La clientèle est généralement très satisfaite des services d'arbitrage de la CRTFP, le sondage qu'elle a réalisé en 2007 sur la satisfaction de ses clients le prouve. En tout, 376 clients qui avaient eu des rapports avec la Commission au cours des 18 mois de la période visée par le sondage (de janvier 2006 à juin 2007) ont répondu au questionnaire. Ces clients étaient des fonctionnaires ou des tiers représentant les employeurs, des employés ou des tiers représentant les agents négociateurs et des tiers représentant les demandeurs. Avec ses 234 questionnaires remplis et compilés, le sondage accusait un excellent taux de réponse de 82,9 %; il a produit des résultats valides. Les résultats complets sont disponibles à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

Environ 52 % des clients qui ont répondu au sondage ont déclaré avoir participé à des audiences d'arbitrage et à d'autres types d'audience de la CRTFP au cours de la période visée. La plupart avaient comparu à une audience d'arbitrage ou une autre audience une fois (26 %), et environ la moitié (59 %) y avaient comparu jusqu'à trois fois.

---

**Services d'arbitrage**

Pourcentage des clients de la CRTFP satisfaits/très satisfaits :

| | |
|---|---|
| de la rapidité avec laquelle les Opérations du greffe fournissent l'information | 75 % |
| de l'ensemble des services des Opérations du greffe | 80 % |
| de la possibilité de faire valoir leur point de vue | 85 % |
| de l'équité procédurale | 79 % |
| de l'utilité des décisions | 72 % |
| de la clarté des décisions | 68 % |
| de la mise au rôle | 57 % |
| du délai de production des décisions | 45 % |

*Source : Graphiques 6.1, 6.2 et 7.2, Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007*

---

**Services de médiation**

La demande des services de médiation de la CRTFP continue d'augmenter. Les médiateurs de la CRTFP et les commissaires faisant office de médiateurs ont obtenu d'excellents résultats, en aidant les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences formelles.

La médiation n'a pas pour but de déterminer qui a tort ou raison, mais plutôt de définir plus clairement les points contestés, puis de trouver des solutions créatrices acceptables qui ne sont pas toujours possibles à l'arbitrage et qui répondent aux besoins de toutes les parties.

La CRTFP offre la médiation à toutes les parties aux cas de plaintes et de griefs. En 2007-2008, les parties ont accepté la médiation dans 32 % des nouveaux cas.

Les parties sont encouragées à continuer de s'efforcer d'arriver à une entente même après le renvoi de l'affaire à l'arbitrage, étant donné qu'il est préférable qu'elles règlent leur conflit elles-mêmes. La CRTFP leur offre la possibilité d'avoir recours à la médiation à n'importe quel stade de la procédure d'arbitrage; c'est l'arbitre de grief qui dirige habituellement la médiation, avec le consentement des parties.

En faisant activement la promotion de la médiation comme autre moyen de règlement des conflits, la CRTFP a réduit le nombre de cas de griefs ou de plaintes faisant l'objet d'un arbitrage formel. Une seule médiation peut souvent permettre de régler de nombreux cas semblables. En 2007-2008, la CRTFP a offert des services de médiation applicables à un total de 899 griefs et de plaintes. En tout 807 de ces cas ont été réglés soit grâce à une entente entre les parties, soit par leur retrait avant de faire l'objet d'une audience, qui équivaut à un taux de réussite de 89 %.

Les services de médiation de la Commission comprennent aussi la médiation préventive visant à régler les conflits avant même qu'une demande ne soit déposée. Cela peut contribuer à réduire le nombre de cas dont la CRTFP est saisie. Le taux de succès de la médiation préventive reste élevé. En 2007-2008, il était de 91 %, puisque 68 sur 74 des cas qui lui ont été soumis ont été réglés par les parties ou retirées.

La CRTFP aide aussi les parties dans leur démarche de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage. Dans ce contexte, elle les aide à s'entendre ou établit des mécanismes grâce auxquels leurs différends peuvent être réglés par une tierce partie indépendante, de façon à éviter les perturbations du travail qui risqueraient de saper la prestation des services gouvernementaux à la population canadienne.

Avec le lancement d'une importante ronde de négociations collectives dans la fonction publique en 2007-2008, la CRTFP a été appelée à cinq reprises à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leur convention collective. Les médiateurs ont produit trois rapports. Aucun règlement n'est intervenu.

La CRTFP reçoit aussi des demandes de conciliation et d'arbitrage exécutoire quand les négociations achoppent. Les commissions de l'intérêt public (CIP) sont un nouveau mécanisme créé par la *LRTFP* pour aider les parties à conclure des conventions collectives. Ce sont des entités temporaires composées d'une à trois personnes nommées par le ministre sur recommandation du président de la Commission et chargées d'aider les parties en faisant des recommandations en vue d'un règlement. Ces recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. En 2007-2008, on n'a demandé la constitution d'aucune CIP, mais les parties en demanderont probablement dans le contexte de la ronde de négociations collectives au cours du prochain exercice.

Si les parties sont incapables d'arriver à une convention collective par la négociation, elles peuvent aussi avoir recours à l'arbitrage exécutoire, qui aboutit à une décision arbitrale juridiquement exécutoire pour les parties, ce qui permet d'éviter une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission. Il y en a eu six en 2007-2008; cinq sont arrivés à des décisions arbitrales.

Les clients sont généralement très satisfaits des services de médiation de la CRTFP. Plus des deux tiers (67 %) de ceux qui ont répondu au sondage ont déclaré avoir eu recours à ces services au cours de la période visée.

---

**Services de médiation**

Pourcentage des clients de la CRTFP satisfaits/très satisfaits :

| | |
|---|---|
| des services de médiation de griefs/de plaintes | 82 % |
| de la médiation préventive | 90 % |
| des délais des services de médiation | 75 % |
| de la médiation des négociations collectives | 86 % |
| de la formation en négociation raisonnée et en médiation | 95 % |

*Source : Graphique 8.2, Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007*

**Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération**

La raison d'être des Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP consiste à aider les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale dans leurs discussions et leurs négociations sur les questions de rémunération en leur fournissant au moment opportun l'information à la fois valide et exhaustive recueillie par une source neutre faisant autorité. Les SARR ont aussi pour but d'aider les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public à régler les différends grâce à leurs analyses comparatives de données pertinentes sur la rémunération.

En 2007-2008, la CRTFP a continué à bâtir sa fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération et a commencé à travailler en vue de publier des données sur la rémunération. Les SARR ont entrepris deux projets pilotes de production de données sur la rémunération, dont les résultats devaient servir dans la ronde de négociations collectives de la fonction publique prévue pour 2008.

Toutes les parties à la négociation se sont fait offrir en 2006-2007 la possibilité de préciser leurs besoins d'information sur la rémunération et de proposer des projets de recherche précis. Après de longues consultations, la CRTFP a entrepris trois études de comparabilité de la rémunération.

La première était une étude pancanadienne des traitements et avantages actuellement offerts par les employeurs du secteur public et du secteur privé pour 30 postes du secteur des services techniques. Elle a été dirigée par la CRTFP en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Elle a été réalisée par AON Consulting et elle a été publiée en avril 2008.

La deuxième était une étude des postes dans le secteur des services de la santé réalisée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle a été lancée en février 2007 et devait être terminée en juin 2008, et les résultats étaient censés être publiés peu après. L'étude devait être effectuée par Statistique Canada en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, mais Statistique Canada s'est retiré du projet à l'automne 2007, après avoir conclu qu'il lui serait impossible de respecter les délais fixés par la CRTFP et qu'il lui fallait de plus grandes compétences internes en matière de rémunération.

La CRTFP a décidé de terminer l'étude elle-même, avec l'aide d'une équipe de consultants chargés des visites sur le terrain et de la collecte des données. Malgré la brièveté de la période prévue pour l'étude, la CRTFP voulait mener à bien tous les aspects nécessaires : détermination des spécifications d'appariement des emplois pour tous les postes inclus dans l'étude; préparation de tout le questionnaire sur support papier, électronique et interactif, de la base des données et des programmes de calcul; visites sur le terrain aux quelque 200 organisations répondantes représentant le secteur de la santé au Canada et analyse des données et publication des résultats.

Ces deux études vont s'ajouter à la quantité d'information et d'expérience qui constituera une base solide pour la stratégie nationale de recherche sur la rémunération que la CRTFP va mettre en œuvre en 2009-2010. Les deux études sont sur le site Web de la CRTFP, à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

La CRTFP devait aussi effectuer une troisième étude d'un échantillon de postes dans le secteur de la sécurité, de concert avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ainsi qu'avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Toutefois, les parties ont été incapables de s'entendre sur un point clé, de sorte que la CRTFP a dû renoncer à cette étude.

La *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif indépendant chargé de conseiller le président sur les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

Le premier comité consultatif, présidé par Maryanne Webber, de Statistique Canada, a présenté son rapport final au président de la CRTFP en novembre 2007; il y décrivait ses réalisations au cours de son mandat de deux ans et soumettait au président une série de recommandations visant à accroître son efficacité globale.

Les futurs membres du comité consultatif seront appelés à réfléchir sur la méthode, les outils et les processus appliqués jusqu'à présent ainsi que sur les résultats obtenus de même qu'à faire des recommandations sur le moment opportun pour entreprendre une plus vaste enquête nationale sur la rémunération.

La CRTFP continue à reconnaître l'importance des consultations avec les parties à la négociation et les autres intervenants. Les parties directement touchées par les deux études réalisées jusqu'à présent ont d'ailleurs activement participé à l'élaboration de tous les paramètres et outils du sondage. En plus de s'employer avec le comité consultatif à élaborer sa stratégie d'enquête à long terme, la CRTFP va rechercher des moyens de faire participer la collectivité de la négociation collective de la fonction publique fédérale à des consultations analogues.

En outre, la CRTFP tient à travailler en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour favoriser les approches de collaboration compatibles avec les besoins et les intérêts de toutes les instances de manière à éviter la duplication inutile des efforts et des services ainsi qu'à ne pas imposer une charge excessive aux répondants aux enquêtes. L'étude sur les postes dans le secteur de la santé a été une excellente occasion pour elle de démontrer les avantages de la coopération dans des domaines d'intérêt commun.

## 2) Continuer de renforcer et d'améliorer le cadre de gestion et l'infrastructure de la CRTFP

En 2007-2008, la CRTFP a réussi à renforcer le cadre de gestion et l'infrastructure dont elle a besoin pour s'acquitter de son mandat législatif, assurer la responsabilisation voulue et préciser la vision commune des résultats escomptés. Elle a défini les points à améliorer et pris des initiatives permanentes pour améliorer ses pratiques, ses politiques, ses cadres structuraux et ses systèmes.

La CRTFP a poursuivi en 2007-2008 ses efforts pour obtenir un financement permanent. Tel qu'il a déjà été précisé, la CRTFP cherche depuis plusieurs années à obtenir un financement stable suffisant pour les prochains exercices et espère que le financement permanent qu'elle recherche lui sera bientôt accordé.

Les résultats de l'évaluation du cadre de responsabilité de la gestion réalisée en 2007 par le SCT ont révélé plusieurs points forts des pratiques de gestion de la CRTFP. L'évaluation a souligné son excellente fiche en ce qui concerne l'efficacité de sa gestion

de la technologie de l'information et des acquisitions ainsi que la qualité de l'analyse de ses programmes et politiques. Les efforts que la CRTFP a consacrés à la gestion du changement organisationnel ont aussi été louangés, surtout son plan de transition complet afin d'être à même de fonctionner sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, de même que son grand engagement des employés et des intervenants et sa culture d'apprentissage.

En ce qui concerne la sécurité de la TI, la CRTFP continue d'intégrer les exigences en matière de sécurité de la TI dans toutes ses décisions sur les nouveaux projets et services de même que d'établir des processus pour s'assurer que les exigences de sécurité des systèmes et des services de seront réévaluées à chaque stade de leur cycle de vie. En 2007-2008, la CRTFP a également établi et maintenu des relations plus actives avec des organisations vouées à la sécurité comme Sécurité publique et Protection civile Canada, et elle est un membre actif du Comité de gestion de la sécurité de la TI de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

La CRTFP se sert de l'ICP du gouvernement du Canada pour encrypter et pour signer numériquement les messages et/ou les dossiers électroniques ainsi que pour encrypter les disques durs des ordinateurs portatifs qui renferment de l'information particulièrement délicate, lorsque l'elle le juge nécessaire. Elle étudie aussi l'utilisation de clés USB à protection biométrique intégrale pour le stockage en toute sécurité des données sensibles sorties du bureau.

En plus de se servir de tous les services partagés de TI obligatoires du gouvernement du Canada et de se fier aux initiatives et aux stratégies pangouvernementales pour se conformer aux autres aspects des normes, la CRTFP continue de chercher d'autres possibilités d'avoir recours aux services partagés pour accroître l'efficience et la protection de ses propres services.

En vue de l'amélioration de l'infrastructure, la CRTFP a poursuivi en 2007-2008 l'élaboration du nouveau système de gestion des cas à laquelle elle travaille depuis 2005-2006. Ce projet a été lancé pour lui permettre de gérer les pressions d'un plus gros volume de cas d'une complexité croissante, pour l'aider à produire des rapports plus détaillés, pour donner à ses employés des outils plus efficients, plus modernes et mieux intégrés de gestion des cas et pour lui permettre de se conformer aux normes gouvernementales en matière de TI. Grâce à son nouveau système de gestion des cas, la CRTFP va pouvoir gérer électroniquement l'information sur ses cas de leur réception à la distribution et à l'affichage des décisions. Le système facilitera aussi la production de rapports plus détaillés à l'appui de son nouveau cadre de mesure du rendement.

En 2007-2008, l'élaboration du système de gestion des cas a été concentrée sur la consignation des procédures et sur l'obtention de l'approbation des utilisateurs potentiels avant le passage à l'étape de la conception. La solution technique proposée a été approuvée. Le système devait être en place pour la fin de 2007-2008, mais cela s'est révélé impossible parce que plusieurs des membres clés de l'équipe étaient partis. La CRTFP l'a toutefois déployé en juillet 2008 pour que les utilisateurs potentiels puissent effectuer des tests plus intensifs.

En 2007-2008, la CRTFP a entrepris d'améliorer la gestion de son information, sachant qu'un outil aussi utile doit être géré durant tout son cycle de vie pour être conforme aux exigences législatives et stratégiques dans des domaines comme l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels, la sécurité, les langues officielles et la gestion des documents. En octobre 2007, elle a mis en œuvre sa politique de gestion de l'information, conçue pour l'aider à gérer l'information avec efficience et efficacité, de la planification et de l'élaboration des systèmes à son aliénation ou à sa préservation à long terme pour faciliter la prestation des services, favoriser une prise de décisions éclairées et faciliter la responsabilisation ainsi que préserver et assurer l'accès à l'information et aux documents pour les utilisateurs actuels et futurs.

La CRTFP a produit un manuel précisant les responsabilités en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et l'a mis en application le 1er avril 2007; il contient une description des obligations de la CRTFP en vertu de ces deux lois, en plus de préciser son approche pour le traitement des demandes qui les invoquent, de même que les pouvoirs délégués pertinents.

Au début de 2008, la CRTFP a aussi effectué un examen de la structure organisationnelle de ses services de gestion de l'information incluant une évaluation exhaustive du cheminement du travail et des pratiques actuelles, pour pouvoir mettre en œuvre les politiques préconisées dans la Politique de gestion de l'information du gouvernement du Canada rendue publique en juillet 2007 et pour faciliter la mise en œuvre de sa propre Stratégie de gestion de l'information.

Depuis 1996, la CRTFP effectue en moyenne deux vérifications internes par année. Elle a également un plan de vérification pluriannuel où elle précise les domaines qui posent le plus de risques et qui sont les plus importants. Ce plan est conçu pour que son Comité exécutif puisse approuver la sélection des vérifications et des examens susceptibles de l'assurer d'avoir le cadre de gestion et de responsabilisation approprié pour accomplir ses activités. Les gestionnaires font également en sorte que les principaux risques pour l'organisation soient identifiés et évalués et qu'on fournisse suffisamment d'information à la haute direction pour qu'elle puisse prendre des décisions en connaissances de cause. S'ils n'ont pas les assurances requises, les vérificateurs font des recommandations pour qu'on apporte des améliorations nécessaires.

Le processus de planification de la vérification est fonction de la Trousse d'outils sur les priorités de la vérification interne axée sur le risque pour les petits ministères et organismes du Secrétariat du Conseil du Trésor. Les documents qu'elle renferme ont permis à la CRTFP d'identifier les sources de risque grâce à des projets potentiels de vérification et d'examen de la gestion.

Ces dernières années, la CRTFP a réalisé un certain nombre de vérifications et d'examens de la gestion des activités et/ou des fonctions suivantes : planification de la relève, voyages et acquisition, technologie de l'information, rémunération, évaluation des menaces et des risques pour les applications, examen interne des opérations, gestion des renseignements personnels et sécurité du Web, sans jamais oublier son cadre de gestion financière.

La vérification du cadre de gestion financière de la CRTFP effectuée en février 2008 a conclu à son efficacité, puisque :

- le cadre de gestion financière est un élément établi du cadre de gestion de la CRTFP; il est efficace tant du point de vue de la gestion que de celui des programmes;

- les processus de gestion financière de la CRTFP sont adéquats et fiables, et les systèmes de gestion financière et de rapports financiers sont en place;

- l'information et les avis et conseils financiers sont disponibles; on les offre de façon satisfaisante pour appuyer les activités de gestion financière de l'organisation.

La vérification a aussi conclu que la CRTFP avait établi un cadre stratégique et de planification opérationnel efficace de même qu'un processus structuré d'examen budgétaire grâce auquel les nouvelles initiatives et les pressions financières de la CRTFP sont examinées aux réunions de son Comité exécutif, qui étudie les mesures envisagées et choisit lesquelles appliquer. Globalement, la vérification a jugé que la CRTFP avait établi un processus de planification, de budgétisation et de rapports financiers garantissant le contrôle efficace de ses ressources.

Au cours du prochain exercice, la CRTFP compte effectuer une vérification de ses services de ressources humaines et participer à la vérification horizontale des contrats de services professionnels et techniques amorcée par le Bureau du contrôleur général en 2007-2008.

En décembre 2007, la CRTFP a parachevé un cadre de mesure du rendement incluant des résultats escomptés clairs et mesurables pour sa principale activité de programme ainsi que des indicateurs du rendement pour chaque résultat escompté. Ce cadre est exposé à la Section II du présent rapport, et les réalisations à ce titre y sont décrites.

Les possibilités d'évaluation du programme de la CRTFP sont limitées en raison de la nature législative et quasi judiciaire de son mandat, de son budget relativement modeste et du fait qu'elle n'a aucun programme discrétionnaire. Néanmoins, elle demande à ses clients leur rétroaction sur ses services de façon structurée, en réalisant des sondages triennaux sur la satisfaction de sa clientèle qui lui permettent de dégager et de suivre les tendances au fil des années; ce sont des sources clés de données sur le rendement. Les résultats du sondage de 2007, décrits ailleurs dans ce rapport, témoignent globalement d'une grande satisfaction à l'égard des services de la CRTFP.

La satisfaction de ses clients (employeurs, agents négociateurs et autres utilisateurs), la rapidité de ses processus, la qualité de ses décisions et le succès de ses services de médiation continueront d'être d'importants indicateurs de son rendement, mais la CRTFP conçoit aussi d'autres indicateurs relatifs à l'information sur la rémunération qu'elle recueille, analyse et communique aux parties à la négociation collective ainsi qu'au public. Elle recueille actuellement des données sur certains de ces indicateurs, mais compte commencer à en recueillir aussi sur bien d'autres en 2008-2009. Elle s'attend à pouvoir recueillir des données plus complètes grâce à la mise en œuvre du nouveau système de gestion des cas. Les principales sources de données qui s'ajouteront à celles que le système de gestion des cas va générer comprennent des statistiques sur les cas faisant l'objet d'une demande de contrôle judiciaire ainsi que sur les autres consultations formelles ou informelles qu'elle effectue avec ses clients pour en obtenir une rétroaction régulière.

La gestion efficace des ressources humaines exige une bonne planification. En 2007-2008, la planification des ressources humaines a été intégrée dans la planification stratégique des activités de la CRTFP. Les représentants des services des ressources humaines ont participé aux réunions sur la planification stratégique et donné leur avis sur les questions de ressources humaines dans le contexte des priorités stratégiques établies. Chaque division a par la suite établi des plans de RH reflétant ses besoins immédiats et futurs; ces plans ont été groupés dans un plan des RH de la CRTFP précisant les initiatives à l'échelle de toute l'organisation dans les domaines de la dotation, du maintien en poste, de la planification de la relève ainsi que de la formation et du perfectionnement et ils sont liés aux priorités stratégiques des activités de la CRTFP.

Étant donné que la mission de la CRTFP consiste à promouvoir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, elle tient à disposer de politiques et de pratiques qui favorisent l'engagement de ses propres employés ainsi que de bonnes relations de travail dans son lieu de travail.

La CRTFP organise tous les mois des séances de rétroaction où elle informe tous ses employés des activités et des initiatives d'importance, en leur offrant la possibilité de poser des questions, d'en soulever et d'avoir des interactions avec leurs collègues ainsi qu'avec la direction. Les résumés des discussions aux réunions mensuelles du Comité exécutif sont communiqués aux employés sur le site intranet de la CRTFP.

Grâce à un outil interactif de communications internes basé sur le Web, la CRTFP peut aussi permettre aux employés de poser des questions à la direction et d'en obtenir des réponses sans révéler leur identité. De nombreux employés s'en sont prévalus dans le passé pour présenter des propositions et pour se faire expliquer les politiques et les pratiques de la CRTFP dans de nombreux domaines. La CRTFP a aussi créé un comité de consultation des employés, un groupe composé de représentants de ses employés et de la direction qui se réunit au besoin pour échanger de l'information sur des questions liées au lieu de travail.

En outre, dans le contexte de son système de gestion informelle des conflits (SGIC), tous les employés de la CRTFP sont encouragés à suivre des cours maison pour accroître leurs aptitudes en communication et en compréhension des conflits. Le SGIC a pour but de donner aux employés l'information et les habiletés dont ils ont besoin pour prévenir et gérer efficacement les conflits dans le milieu de travail, de même que le soutien dont ils ont besoin pour régler de tels conflits sans formalités.

Outre les cours de perfectionnement de leurs aptitudes et les mécanismes d'échange d'information et de dialogue qui font partie intégrante du SGIC, les employés ont accès à des services de mentorat, à des discussions animées par des personnes compétentes ainsi qu'à des services de médiation pour gérer les conflits.

La CRTFP continue aussi à évaluer les possibilités d'avoir recours à d'autres modes de prestation des services comme des partenariats avec d'autres tribunaux indépendants, pour la prestation de services organisationnels spécifiques. En tant que membre active de plusieurs réseaux de la collectivité des petits ministères et organismes (PMO), la CRTFP se tient au courant des possibilités qu'offrent de tels partenariats.

Enfin, dans le contexte de son approche de dépenses raisonnables et de services partagés, la CRTFP a conclu en juin 2005 une entente de trois ans avec le Tribunal de la dotation de la fonction publique pour lui fournir des services généraux dans les domaines suivants :

- technologie de l'information
- finances
- rémunération
- Système d'information sur les ressources humaines (SIRH)
- services de bibliothèque
- partage de salles d'audience et de médiation

Comme cette entente a été jugée mutuellement satisfaisante, la CRTFP va la renouveler pour une autre période de trois ans.

## Lien avec les résultats du gouvernement du Canada

À titre de tribunal fédéral quasi judiciaire des relations de travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique est alignée sur le volet des « Affaires gouvernementales » des résultats dans le cadre global du gouvernement du Canada décrits de façon plus détaillée dans *Le rendement du Canada 2006-2007 : la contribution du gouvernement du Canada*. Les ressources allouées à la Commission contribuent au soutien d'une « fonction publique reflétant l'excellence et le leadership », conformément à ce cadre.

# SECTION II : ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

## Analyse détaillée par activité de programme

La CRTFP a un résultat stratégique attendu et une activité de programme couvrant trois domaines de services : services d'arbitrage, services de médiation et services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Son programme et ses services sont exécutés pour favoriser des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et dans les institutions du Parlement.

## Description de l'activité de programme

**Services d'arbitrage**

Les commissaires rendent des décisions sur les plaintes et les demandes relatives aux relations de travail en plus d'agir comme arbitre dans les audiences tenues pour trancher des griefs en vertu de la *LRTFP* et de la *LRTP*.

Les griefs qui sont renvoyés à la CRTFP résultent essentiellement de « conflits sur des droits » relatifs :

- à l'interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- à des mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- à la rétrogradation ou au licenciement pour rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- à la mutation sans le consentement de l'employé.

Si un fonctionnaire d'un ministère ou d'un organisme y présente un grief, et que ce grief n'a pas été réglé à sa satisfaction à la fin de la procédure interne de règlement des griefs, il peut le renvoyer à l'arbitrage devant la CRTFP si son objet correspond aux domaines décrits ci-dessus.

Les plaintes portent sur :

- des pratiques déloyales de travail;
- des mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*.

Enfin, les demandes portent sur :

- l'accréditation et la révocation de l'accréditation;
- la détermination des droits du successeur;
- la détermination des postes de direction ou de confiance;
- la détermination d'ententes sur les services essentiels;

- le réexamen de décisions antérieures de la CRTFP;
- les demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage.

**Services de médiation**

La CRTFP offre toute une gamme de services de médiation consistant à aider les parties :

- à gérer leurs démarches de conciliation et d'arbitrage pour la négociation et le renouvellement des conventions collectives;
- à composer avec les questions découlant de la mise en œuvre des conventions collectives;
- à coopérer pour régler les griefs et les plaintes de façon à éviter la tenue d'une audience formelle.

En outre, la CRTFP offre à l'échelle nationale des ateliers de formation interactive de deux jours et demi en négociation raisonnée et en médiation conçus expressément pour le monde des relations de travail dans la fonction publique fédérale. La forte demande dont ce programme de formation fait l'objet et son approche syndicale-patronale conjointe en font une activité unique d'importance critique pour la clientèle de la Commission.

Il s'agit d'une formation qui familiarise les parties aux avantages de la médiation et d'une approche raisonnée pour le règlement des conflits entièrement compatible avec la culture du changement souvent indispensable pour qu'on puisse y avoir recours. On s'attend à ce que les parties se sentent plus à l'aise avec ces approches et qu'elles s'en servent davantage, car elles se sont révélées très efficaces et sont d'une importance critique pour la capacité de la CRTFP de gérer et de réduire sa charge de travail.

**Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération**

La fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération dont la CRTFP est chargée génère des données sur la rémunération à l'intention des parties aux processus de négociation collective et de détermination de la rémunération de la fonction publique fédérale ainsi que d'autres organisations et intervenants du secteur public et du secteur privé.

Plus précisément, la CRTFP recueille, analyse et distribue rapidement de l'information impartiale valide sur les taux de rémunération, les gains des employés, les conditions d'emploi, les avantages sociaux et les facteurs connexes prévalant dans le secteur public et dans le secteur privé pour répondre aux besoins des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique du Canada. Les résultats des enquêtes et des recherches, présentés sous forme de données cumulatives afin de protéger la confidentialité des répondants, sont distribués aux plus de 50 parties au processus de négociation collective de la fonction publique fédérale de même qu'à d'autres institutions du secteur public, à des organisations du secteur privé et au grand public.

**Autres services**

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP offre des services de soutien matériel et administratif au Conseil national mixte (CNM), un organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour mission de trancher les questions pangouvernementales qui ne se prêtent pas à une négociation ponctuelle par unité. Ses locaux lui sont offerts par la CRTFP, qui ne joue toutefois aucun rôle direct dans ses activités.

Enfin, aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Quand elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

## Cadre de mesure du rendement

Le cadre de mesure du rendement de la CRTFP a été conçu et mis au point en 2007-2008, dans le contexte de sa planification stratégique. Il précise les résultats escomptés de même que les principaux indicateurs du rendement, avec les cibles et les dates auxquelles elles doivent être atteintes.

Dans l'avenir, les données dont on se servira pour mesurer le rendement seront tirées des résultats des sondages triennaux sur la satisfaction de la clientèle de la CRTFP et proviendront également du système de gestion des cas, des bases de données spécifiques des différents services et des activités manuelles de collecte de données.

La CRTFP sait qu'elle n'a pas recueilli de données sur le rendement à bien de ces égards pour l'exercice 2007-2008, et c'est pourquoi elle a tenté de faire état dans le présent rapport d'autant de données sur le rendement que possible, afin d'établir une base de comparaison pour les exercices ultérieurs.

| **2007-2008** | |
|---|---|
| **Activité de programme : Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération** | |
| **Résultats escomptés** | **Principaux indicateurs du rendement, cibles et dates d'atteinte des cibles** |
| Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement | **Indicateur du rendement :**<br><br>Pourcentage des clients satisfaits :<br><br>a) de la capacité de la CRTFP d'améliorer les relations de |

| | |
|---|---|
| | travail dans la fonction publique fédérale et au Parlement grâce à des processus à la fois impartiaux et ouverts;<br><br>b) de la qualité de l'aide, des rapports et des outils éducatifs de la CRTFP. |
| | **Données sur le rendement :**<br><br>a) Capacité d'améliorer les relations de travail :<br><br>• 67 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la capacité de la CRTFP d'améliorer les relations de travail entre les parties en veillant à ce que tous les processus soient impartiaux et ouverts.<br><br>• 53 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de l'aide offerte aux parties par la CRTFP et de ses décisions, en se déclarant convaincus qu'elle leur donne des avis utiles pour la gestion de leurs relations actuelles et futures.<br><br>• 63 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la capacité de la CRTFP d'encourager la collaboration entre les parties en les aidant, dans toute la mesure du possible, à régler leurs différends par elles-mêmes.<br><br>• 59 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la capacité de la CRTFP de créer et d'offrir des outils éducatifs comme la formation en médiation et des exposés sur des thèmes précis dans des conférences, ce qui favorise le recours à la collaboration pour régler les conflits.<br><br>Source des données : Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007[1].<br><br>b) Qualité de l'aide, des rapports et des outils :<br><br>Services d'arbitrage<br><br>• 80 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits du processus global d'audience.<br>• 85 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la possibilité qui leur était offerte de |

| | |
|---|---|
| | présenter leur point de vue.<br>• 79 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de l'équité procédurale.<br>• 75 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits du délai de communication de l'information demandée par les Opérations du greffe.<br>• 72 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de l'utilité des décisions.<br>• 68 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la clarté des décisions.<br><br>Services de médiation<br><br>• 82 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits des services de médiation de griefs/de plaintes.<br>• 90 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la médiation préventive.<br>• 86 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la médiation des négociations collectives.<br>• 95 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la formation en négociation raisonnée et en médiation.<br><br>Site Web de la CRTFP<br><br>• 90 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits dans l'ensemble du site Web de la CRTFP.<br><br>Source des données : Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007[1]. |
| | **Cible :** 75 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| Règlement rapide et équitable pour les parties des cas dont la CRTFP est | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des clients satisfaits de la rapidité et de l'équité des services de la CRTFP. |

| | |
|---|---|
| saisie | **Données sur le rendement :**<br><br>• 57 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits du calendrier des audiences.<br>• 60 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits des reports.<br>• 45 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits du délai de publication des décisions.<br>• 75 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la rapidité des services de médiation.<br>• 75 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits du délai de communication de l'information demandée par les Opérations du greffe.<br>• 85 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de la possibilité qui leur avait été offerte de présenter leur point de vue.<br>• 79 % des clients se sont dits satisfaits/très satisfaits de l'équité procédurale.<br><br>Source des données : Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007[1]. |
| | **Cible :** 75 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| Conflits réglés grâce à la médiation | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des approches de médiation des griefs ou des plaintes ayant entièrement réglé les conflits. |
| | **Données sur le rendement :** Médiation des griefs et des plaintes : 89 % des cas ont été entièrement réglés*<br><br>*Pourcentage du nombre de dossiers de médiation fermés (899) correspondant à des cas réglés ou retirés (807). |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage de réussite des cas de médiation préventive (non liés à un cas d'arbitrage devant la Commission) |
| | **Données sur le rendement :** 91 %*<br><br>*Pourcentage du nombre total de cas de médiation préventive (74) qui ont abouti au règlement ou au retrait du cas (68). |

| | |
|---|---|
| | **Cible :** 85 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| Amélioration de la négociation collective grâce aux données de la CRTFP sur la rémunération | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des interventions de la CRTFP relatives à la négociation collective (médiations, commissions de l'intérêt public et conseils d'arbitrage) ayant recours aux données sur la rémunération de la CRTFP, quand elles sont disponibles. |
| | **Données sur le rendement :** Données non disponibles |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| **Extrants** | **Indicateurs du rendement, cibles et dates d'atteinte des cibles** |
| Décisions sur les demandes, les plaintes et les griefs | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des décisions rendues dans les quatre mois de la dernière journée de l'audience ou d'une autre procédure. |
| | **Données sur le rendement :** 50 % |
| | **Cible :** 75 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des décisions ayant fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire accueillies par rapport au nombre de décisions rendues, sur une période de cinq ans. |
| | **Données sur le rendement :** 1,7 %*<br>*Un total de 12 demandes de contrôle judiciaire ont été accueillies, sur 698 décisions rendues au cours de la période de cinq ans du 1er avril 2003 au 31 mars 2008. |
| | **Cible :** 2 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| Gestion des cas | **Indicateur du rendement :** Pourcentage de conformité aux normes de service pour la gestion des cas |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |

| | |
|---|---|
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des dossiers d'arbitrage de grief fermés comparativement au nombre de cas reçus au cours de l'exercice. |
| | **Données sur le rendement :** -5 % pour tous les cas (on a ouvert 5 % de cas de plus qu'on n'en a fermés en 2007-2008)*<br><br>*Selon le type de cas*<br>Griefs : 15 %<br>Plaintes : -7 %<br>Demandes : -35 %<br><br>*Différence en pourcentage entre le nombre de cas fermés et le nombre de cas ouverts au cours d'un même exercice. |
| | **Cible :** 10 % de plus de cas fermés que de nouveaux cas reçus. |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| Médiation pour la négociation et le renouvellement des conventions collectives et la gestion des relations résultant de la mise en œuvre des conventions collectives et dans le contexte des griefs, des plaintes et des autres | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des cas de grief et de plaintes dans lesquels les parties ont accepté d'avoir recours à la médiation. |
| | **Données sur le rendement :** Les parties ont accepté d'avoir recours à la médiation dans 32 % des nouveaux cas reçus en 2007-2008*.<br><br>*Pourcentage du nombre des nouveaux cas en 2007-2008 (1 533) pour lesquels les parties ont accepté d'avoir recours à la médiation (491).<br><br>Données non disponibles pour tous les cas actifs de l'année précédente. |
| | **Cible :** 60 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage du nombre de médiations des négociations collectives ayant permis de régler les points en litige. |
| | **Données sur le rendement :** 100 %*<br><br>*En 2007-2008, il y a eu trois médiations dans le contexte de la négociation collective, et les points en litige ont été réglés dans chacune des trois (100 %). |
| | **Cible :** 50 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| Séances de formation en | **Indicateur du rendement :** Nombre d'inscriptions par année |

| | |
|---|---|
| négociation raisonnée et en médiation | **Données sur le rendement :** 195 |
| | **Cible :** 500 |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des séances de formation affichant complet (plus de 20 participants). |
| | **Données sur le rendement :** 78 %*<br>*7 cours avec plus de 20 et deux avec moins de 20 participants. |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des répondants au SSC ayant suivi le cours qui se sont dits satisfaits de la qualité de la formation. |
| | **Données sur le rendement :** 95 % (11 clients sur 12) |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| **Extrants** | **Indicateurs du rendement, cibles et dates d'atteinte des cibles** |
| Services de conciliation et d'arbitrage des différends | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des processus de formation de commissions de l'intérêt public et de conseils d'arbitrage amorcés dans les cinq jours ouvrables de la réception de toute la documentation pertinente. |
| | **Données sur le rendement :** 100 % |
| | **Cible :** 100 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |
| Données sur la rémunération prévalant dans le secteur public et dans le secteur privé | **Indicateur du rendement :** Pourcentage du temps où les données sur la rémunération sont disponibles à temps pour les négociations. |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |
| | **Cible :** 100 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des errata relatifs au nombre de rapports publiés, sur une période de trois ans. |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |

| | |
|---|---|
| | **Cible :** 5 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2010 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des clients ayant dit que les données répondaient à leurs besoins. |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des clients qui se sont dits satisfaits de la méthode. |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des clients qui se sont dits satisfaits de la consultation et des processus. |
| | **Données sur le rendement :** Non disponibles |
| | **Cible :** 80 % |
| | **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| Documents de rayonnement | **Indicateur du rendement :** Pourcentage des clients qui se sont dits satisfaits des documents de rayonnement produits par la CRTFP. |
| | **Données sur le rendement :**<br><br>Pourcentage des clients satisfaits/très satisfaits de l'exactitude de l'information sur le site Web : 93 %.<br><br>Pourcentage des clients satisfaits/très satisfaits de la clarté de l'information sur le site Web : 91 %.<br><br>Pourcentage des clients satisfaits/très satisfaits :<br>de la FAQ : 90 %<br>des fiches d'information : 91 %<br>des notes de pratique : 84 %<br>des guides : 84 %.<br><br>Pourcentage des clients satisfaits/très satisfaits du site Web, dans l'ensemble : 90 %.<br><br>Remarque : Les résultats du Sondage sur la satisfaction de la clientèle de 2007 |

| |
|---|
| reflètent les opinions des clients sur le site Web de la CRTFP avant qu'il soit considérablement changé et mis à jour, au début de 2008. |
| **Cible :** 85 % |
| **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2011 |
| **Indicateur du rendement :** Pourcentage d'augmentation du nombre de visites du site Web de la CRTFP par rapport à l'année de base (2007-2008) |
| **Données sur le rendement :** Visites au cours de l'année de base (2007-2008) : 471 542 |
| **Cible :** 5 % |
| **Date d'atteinte de la cible :** 31/03/2009 |

[1] Le Sondage sur la satisfaction de la clientèle réalisé en 2007 devait déterminer dans quelle mesure les clients étaient satisfaits des services de la CRTFP et faciliter l'identification des aspects à améliorer. Il a été administré à 376 clients qui avaient eu des interactions avec la Commission au cours de la période de 18 mois qu'il couvrait (de janvier 2006 à juin 2007). Les clients étaient des fonctionnaires ou des tiers représentant les employeurs, des employés ou des tiers représentant les agents négociateurs et des tiers représentant les demandeurs.

Avec 234 questionnaires de sondage remplis et compilés, le taux de réponse était élevé, à 82,9 %, et il a généré des résultats valides. Les répondants s'étaient fait offrir la possibilité de déclarer dans quelle mesure ils étaient satisfaits de services cruciaux comme l'arbitrage, le règlement des différends et les opérations du greffe. Un plus grand nombre de répondants recensés avaient accédé au site Web de la CRTFP, eu recours à ses services de médiation pour des griefs ou des plaintes et comparu en personne à une audience d'arbitrage de grief. Les résultats complets sont disponibles à www.pslrb-crtfp.gc.ca.

# SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

## Aperçu de la situation financière

Le Budget principal et les dépenses prévues de la Commission (11,4 millions de dollars) ont été accrus de 3,7 millions de dollars, de sorte que le total de ses autorisations s'élevait à 15,1 millions de dollars, incluant une affectation bloquée de 1 million de dollars qu'elle ne pouvait pas dépenser. L'augmentation des autorisations est attribuable :

- au financement additionnel de 2,5 millions de dollars consenti pour une durée déterminée dans le Budget supplémentaire afin que la CRTFP puisse s'acquitter de son mandat législatif élargi en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*);
- aux 1,2 million de dollars correspondant au report admissible du budget de fonctionnement, aux rajustements des régimes d'avantages sociaux des employés et aux augmentations résultant des négociations collectives.

Les dépenses réelles en 2007-2008 se sont élevées à 11,7 millions de dollars, soit 3,4 millions de dollars de moins que les autorisations totales. Les fonds non dépensés résultent essentiellement du retrait de Statistique Canada de l'étude des postes dans le secteur des services de la santé, qui a retardé le démarrage de l'étude, et de la décision de renoncer à la troisième étude, visant une sélection de postes dans le secteur de la sécurité. Ces deux facteurs ont causé des retards de la dotation pour les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, et il en a résulté une baisse importante des coûts de fonctionnement prévus.

## Tableaux financiers

La présente section résume les résultats financiers de la Commission. Les tableaux qui y sont présentés comparent des sommes figurant sous quatre rubriques : budget principal, dépenses prévues, total des autorisations et dépenses réelles. Le « Budget principal » désigne le montant prévu au budget principal des dépenses de 2007-2008 du gouvernement. Les « Dépenses prévues » s'entendent du montant mentionné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 de la Commission et représentent les montants prévus au début de l'exercice. Le « Total des autorisations » englobe les montants prévus au budget principal, au budget supplémentaire et aux autres budgets, qui sont approuvés par le Parlement et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les « Dépenses réelles » représentent les dépenses réellement engagées.

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Postes votés et législatifs
3. Politiques en matière de voyages

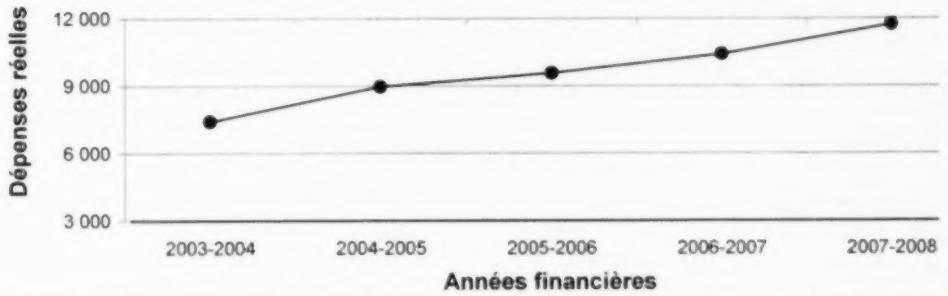
## Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau présente une comparaison du Budget principal, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles pour 2007-2008. Il présente aussi des données historiques sur les dépenses réelles.

| | Dépenses réelles 2005-2006 | Dépenses réelles 2006-2007 | 2007-2008 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Budget principal | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles |
| **Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération** | 9 549,2 | 10 407,3 | 11 405,0 | 11 405,0 | 15 181,2 | 11 726,7 |
| **Moins : revenus non disponibles** | (0.1) | (30,5) | — | — | — | (13,8) |
| **Plus : coût des services reçus gratuitement** | 2 165,0 | 2 376,2 | — | 2 298,0 | 2 339,9 | 2 339,9 |
| **Coût net pour la Commission** | **11 714,1** | **12 753,0** | **11 405,0** | **13 703,0** | **17 521,1** | **14 052,8** |
| **Équivalents temps plein** | **79** | **85** | **N/A** | **104** | **N/A** | **89** |

Nota: Le total des autorisations totales inclut une affectation bloquée d'un montant de 1 millions de dollars.

**Historique des dépenses réelles**
(en milliers de dollars)



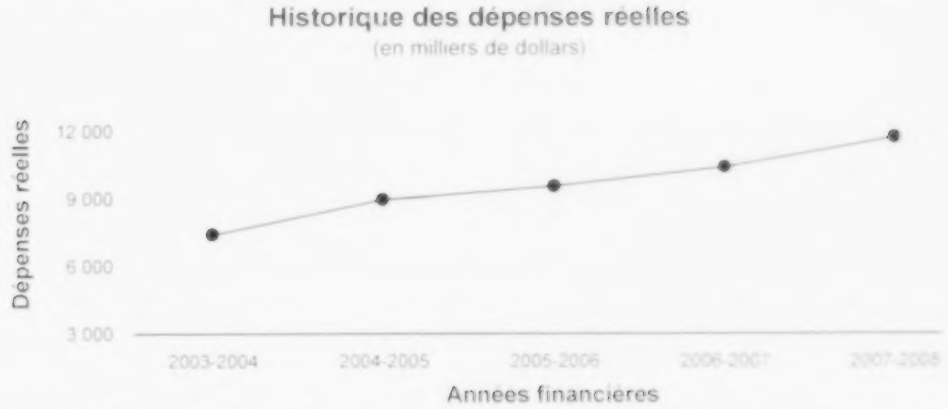

Nota: Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services reçus gratuitement par d'autres ministères.

## Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau présente une comparaison du Budget principal, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles pour 2007-2008. Il présente aussi des données historiques sur les dépenses réelles.

| | Dépenses réelles 2005-2006 | Dépenses réelles 2006-2007 | 2007-2008 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Budget principal | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles |
| Arbitrage, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération | 9 549,2 | 10 407,3 | 11 405,0 | 11 405,0 | 15 181,2 | 11 726,7 |
| Moins : revenus non disponibles | (0,1) | (30,5) | — | — | — | (13,8) |
| Plus : coût des services reçus gratuitement | 2 165,0 | 2 376,2 | — | 2 298,0 | 2 339,9 | 2 339,9 |
| Coût net pour la Commission | 11 714,1 | 12 753,0 | 11 405,0 | 13 703,0 | 17 521,1 | 14 052,8 |
| Équivalents temps plein | 79 | 85 | N/A | 104 | N/A | 89 |

Nota : Le total des autorisations totales inclut une affectation bloquée d'un montant de 1 millions de dollars.




Nota : Le total des dépenses réelles ne comprend pas le coût des services reçus gratuitement par d'autres ministères.

## Tableau 2 : Postes votés et législatifs

(en milliers de dollars)

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

| Poste voté ou législatif | | 2007-2008 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Budget principal | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles |
| 85 | Dépenses de programme | 10 617.0 | 10 617.0 | 14 098.1 | 10 643.6 |
| (L) | Contributions aux avantages sociaux des employés | 788.0 | 788.0 | 1 083.0 | 1 083.0 |
| (L) | Biens excédentaires de l'État | — | — | 0.1 | 0.1 |
| | **Total pour la Commission** | **11 405,0** | **11 405,0** | **15 181,2** | **11 726,7** |

Nota Le montant des dépenses prévues est celui qui a été consigné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 de la Commission et représente le montant prévu en début d'exercice.

## Tableau 3 : Politiques en matière de voyages

La Commission se conforme à la Directive sur les voyages du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux *Autorisations spéciales de voyage* du SCT, avec la limitation des montants que les personnes nommées par le gouverneur en conseil peuvent se faire rembourser pour les repas et l'hébergement.

## Tableau 2 : Postes votés et législatifs
(en milliers de dollars)

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

| Poste voté ou législatif | | 2007-2008 | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Budget principal | Dépenses prévues | Total des autorisations | Dépenses réelles |
| 85 | Dépenses de programme | 10 617,0 | 10 617,0 | 14 098,1 | 10 643,6 |
| (L) | Contributions aux avantages sociaux des employés | 788,0 | 788,0 | 1 083,0 | 1 083,0 |
| (L) | Biens excédentaires de l'État | — | — | 0,1 | 0,1 |
| **Total pour la Commission** | | **11 405,0** | **11 405,0** | **15 181,2** | **11 726,7** |

Nota : Le montant des dépenses prévues est celui qui a été consigné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008 de la Commission et représente le montant prévu en début d'exercice.

## Tableau 3 : Politiques en matière de voyages

La Commission se conforme à la Directive sur les voyages du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux *Autorisations spéciales de voyage* du SCT, avec la limitation des montants que les personnes nommées par le gouverneur en conseil peuvent se faire rembourser pour les repas et l'hébergement.

## États financiers

Ces états financiers sont établis conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du présent rapport sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée, de manière à être conformes à la comptabilité basée sur les crédits votés. Le rapprochement entre ces deux méthodes est présenté à la note 3 des états financiers.

### Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 et toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction de la Commission. Ces états ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public; les renseignements qui y sont présentés sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction, en tenant compte de l'importance relative.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité des renseignements présentés dans ces états financiers. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et conformément aux politiques et exigences législatives de la Commission, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

**Casper Bloom, c.r., Ad. E.**
**Président**

**Pierre Hamel**
**Agent financier supérieur**

## État des résultats (non vérifié)
## pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

(en dollars)

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **CHARGES DE FONCTIONNEMENT** | | |
| Salaires et avantages sociaux | 8 055 327 | 7 632 167 |
| Services professionnels et spéciaux | 2 193 992 | 1 446 666 |
| Installations | 1 826 920 | 1 940 601 |
| Transports et télécommunications | 683 576 | 576 643 |
| Acquisition de machinerie et d'équipement | 493 823 | 253 510 |
| Locations | 320 883 | 274 847 |
| Services publics, fournitures et approvisionnements | 232 265 | 177 317 |
| Amortissement des immobilisations corporelles | 187 186 | 124 434 |
| Communications | 98 026 | 322 834 |
| Entretien et réparation d'équipement | 70 735 | 23 230 |
| Autres charges de fonctionnement | 4 865 | 617 |
| **Total des charges** | 14 167 598 | 12 772 864 |
| **Revenus** | | |
| Revenus divers | 13 784 | 30 549 |
| **Total des revenus** | 13 784 | 30 549 |
| **Coût de fonctionnement net** | **14 153 814** | **12 742 315** |

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## État de la situation financière (non vérifié)
## au 31 mars 2008

(en dollars)

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **ACTIFS** | | |
| **Actifs financiers** | | |
| Débiteurs d'autres ministères et organismes fédéraux | 165 903 | 104 660 |
| Avances permanentes | 1 000 | 1 000 |
| **Total des actifs financiers** | **166,903** | **105,660** |
| **Actifs non financiers** | | |
| Immobilisations corporelles (note 4) | 237 384 | 290 882 |
| **Total des actifs non financiers** | **237 384** | **290 882** |
| **TOTAL** | **404 287** | **396 542** |
| **PASSIFS** | | |
| Créditeurs et charges à payer | | |
| Ministères et agences du gouvernement fédéral | 341 429 | 239 539 |
| Autres | 1 275 828 | 1 043 457 |
| Indemnités de vacances et congés compensatoires | 287 658 | 279 489 |
| Indemnités de départ (note 5) | 1 326 467 | 1 287 119 |
| | **3 231 382** | **2 849 604** |
| **AVOIR DU CANADA** | **(2 827 095)** | **(2 453 062)** |
| **TOTAL** | **404 287** | **396 542** |

Passif éventuel (note 2 (h))

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## État de l'avoir du Canada (non vérifié)
## pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

(en dollars)

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **Avoir du Canada, début d'exercice** | (2 453 062) | (1 589 185) |
| Coût de fonctionnement net | (14 153 814) | (12 742 315) |
| Crédits de l'exercice utilisés (note 3) | 11 726 710 | 10 376 817 |
| Variation de la situation nette du Trésor (note 3) | (273 018) | (828 332) |
| Revenu non disponible pour la dépense | (13 784) | (30 549) |
| Remboursement des dépenses des années précédentes | - | (15 674) |
| Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6) | 2 339 873 | 2 376 175 |
| **Avoir du Canada, fin d'exercice** | **(2 827 095)** | **(2 453 062)** |

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## État des flux de trésorerie (non vérifié)
## pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

(en dollars)

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **Activités de fonctionnement** | | |
| **Résultats nets** | 14 153 814 | 12 742 315 |
| **Éléments n'affectant pas l'encaisse :** | | |
| Amortissement des immobilisations corporelles | (187 186) | (124 434) |
| Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6) | (2 339 873) | (2 376 175) |
| **Variations de l'état de la situation financière :** | | |
| Augmentation (diminution) des débiteurs et avances | 61 243 | (302 227) |
| Augmentation des passifs | (381 778) | (627 059) |
| Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement | 11 306 220 | 9 312 420 |
| **Activités d'investissement en immobilisations** | | |
| Acquisition d'immobilisations corporelles | 133 688 | 189 842 |
| Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations | 133 688 | 189 842 |
| **Activités de financement** | | |
| Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada | **(11 439 908)** | **(9 502 262)** |

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

## Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
## Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

1. **Autorisations et objectifs**
La nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), créée en 2005 par l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, succède à l'ancienne Commission créée en 1967 et a pour mandat d'administrer efficacement et avec efficience les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs établis par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* concernant la sécurité et la santé au travail qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État. La Commission administre aussi la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon.

2. **Sommaire des principales conventions comptables**
Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

**(a)** Crédits parlementaires – La Commission est financée par le biais de crédits parlementaires du gouvernement du Canada. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus du Canada, étant fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Ainsi, les postes consignés dans l'État des résultats et dans l'État de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

**(b)** Encaisse nette fournie par le gouvernement – La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds sont payées à même le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement correspond à la différence entre toutes les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations interministérielles.

**(c)** La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par la Commission. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

**(d)** Produits – Les produits sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

**(e)** Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

i. Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
ii. Les services fournis gratuitement par d'autres ministères du gouvernement pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

## Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
## Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

**(f)** Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

**(g)** Les débiteurs enregistrés par la Commission sont imputables à d'autres ministères du gouvernement. Le recouvrement est considéré comme certain donc aucune provision n'a été établie.

**(h)** Passif éventuel – Dans le cours normal de ses activités, la Commission pourrait être visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une charge enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers de la Commission jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude. Au 31 mars 2008, la Commission n'avait pas de passifs éventuels.

**(i)** Immobilisations corporelles – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 $, sont comptabilisés selon le coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent pas les biens incorporels, les œuvres d'art, les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

| Catégorie d'élément actif | Période d'amortissement |
|---|---|
| Fournitures et équipements | 5 ans |
| Matériel et logiciels informatiques | 3 ans |

**(j)** Opérations en devises étrangères – Les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens selon les taux en vigueur le 31 mars. Les gains et les pertes résultant de la conversion de devises sont présentés à l'état des résultats.

**(k)** Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

## Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
## Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

### 3. Crédits parlementaires

La Commission reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'État des résultats et l'État de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la Commission diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

**a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours (en dollars)**

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **Coût de fonctionnement net** | **14 153 814** | **12 742 315** |
| Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits : | | |
| Ajouter (déduire) : | | |
| Services fournis gratuitement par d'autres ministères | (2 339 873) | (2 376 175) |
| Amortissement des immobilisations corporelles | (187 186) | (124 434) |
| Augmentation des obligations au titre des indemnités de départ | (39 348) | (81 295) |
| Revenu non disponible pour dépenser | 13 784 | 30,549 |
| Augmentation du passif au titre des indemnités de vacances et de congés compensatoires | (8 169) | (19,659) |
| Remboursement des dépenses des années antérieures | - | 15 674 |
| | 11 593 022 | 10 186 975 |
| Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits : | | |
| Ajouter (déduire) : | | |
| Acquisition d'immobilisations corporelles | 133 688 | 189 842 |
| **Crédits de l'exercice en cours utilisés** | **11 726 710** | **10 376 817** |

## Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
## Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

**b) Crédits fournis et utilisés**

**(en dollars)**

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| Crédit 100 – Dépenses du programme | | 17 073 000 |
| Crédit 85 – Dépenses du programme | 10 617 000 | |
| Crédit 85a – Supplémentaire | 2 548 500 | |
| Virement du crédit 15 du Conseil du Trésor | 79 000 | 106 000 |
| Virement du crédit 22 du Conseil du Trésor | 853 650 | |
| Contributions au régime d'avantages sociaux des employés | 1 082 950 | 993 528 |
| Produit de la vente de biens excédentaires de l'État | 141 | 472 |
| Moins : | | |
| Crédits annulés : fonctionnement | (3 454 531) | (7 796 183) |
| **Crédits de l'exercice en cours utilisés** | **11 726 710** | **10 376 817** |

**c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés**

**(en dollars)**

| | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| **Encaisse nette fournie par le gouvernement** | **11 439 908** | **9 502 262** |
| Revenu non disponible pour dépenser | 13 784 | 30 549 |
| Remboursement des dépenses des années antérieures | - | 15 674 |
| Variation de la situation nette du Trésor | | |
| Variation des débiteurs et des avances | (61 243) | 302 227 |
| Variation des créditeurs et des charges à payer | 334 261 | 526 105 |
| | 273 018 | 828,332 |
| **Crédits de l'exercice en cours utilisés** | **11 726 710** | **10 376 817** |

# Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
# Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

**4. Immobilisations corporelles (en dollars)**

| Catégorie d'immobilisations | Coût | | | Amortissement cumulé | | | 2008 | 2007 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Solde d'ouverture | Acquisitions | Solde de clôture | Solde d'ouverture | Amortissement | Solde de clôture | Valeur comptable nette | Valeur comptable nette |
| Matériel et logiciels informatiques | 1 085 820 | 121 735 | 1 207 555 | 802 885 | 180 501 | 983 386 | 224 169 | 282 935 |
| Fournitures et équipement | 84 605 | 11 953 | 96 558 | 76 658 | 6 685 | 83 343 | 13 215 | 7 947 |
| Total | **1 170 425** | **133 688** | **1 304 113** | **879 543** | **187 186** | **1 066 729** | **237 384** | **290 882** |

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2008 s'élève à 187 186 $ (124 434 $ en 2006-2007).

**5. Avantages sociaux**

**a)** Prestations de retraite : Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2007-2008 les charges s'élèvent à 132 422 $ (279 091 $ en 2006-2007), soit environ 2,1 fois en 2007-2008 (2,2 fois en 2006-2007) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

**b)** Indemnités de départ : La Commission verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

| Avantages sociaux (en dollars) | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| Obligations au titre des prestations constituées, début de l'exercice | 1 287 119 | 1 205 824 |
| Charge pour l'exercice | 132 422 | 279 091 |
| Prestations versées pendant l'exercice | (93 074) | (197 796) |
| Obligations au titre des prestations constituées, fin de l'exercice | 1 326 467 | 1 287 119 |

## Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
## Pour l'exercice terminé le 31 mars 2008

**6. Opérations entre apparentés**

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, la Commission a reçu gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué ci-dessous.

Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu gratuitement des services d'autres ministères (installations, frais juridiques et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la Commission :

| Services fournis gratuitement (en dollars) | 2008 | 2007 |
|---|---|---|
| Installation | 1 826 920 | 1 940 601 |
| Cotisations du Conseil du Trésor au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires | 512 953 | 435 574 |
| Total | 2 339 873 | 2 376 175 |

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

# Annexe A : Services d'arbitrage

| | | Cas reportés | Cas reçus en 2007-2008 | Total | Cas fermés en 2007-2008 (ce qui comprend les cas réglés, retirés et tranchés) | Cas reportés à 2008-2009[1] | Décisions/ ordonnances[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Griefs | | 2992 | 893 | 3885 | 1028 | 2857 | 65 |
| Plaintes | | | | | | | |
| ▪ | Pratiques déloyales de travail | 89 | 63 | 152 | 53 | 99 | 15 |
| ▪ | Fondées sur le *Code canadien du travail* | 18 | 3 | 21 | 8 | 13 | 3 |
| Demandes | | | | | | | |
| ▪ | Accréditations | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| ▪ | Révocations d'accréditations | 3 | 1 | 4 | 4 | 0 | 2 |
| ▪ | Détermination des droits du successeur | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ▪ | Détermination de postes de direction ou de confiance | 64 | 530 | 594 | 310 | 284 | 310 |
| ▪ | Désignation de postes liés à des services essentiels | 0 | 7 | 7 | 4 | 3 | 0 |
| ▪ | Examen de décisions de la Commission | 2 | 3 | 5 | 5 | 0 | 4 |
| ▪ | Prorogation de délai | 123 | 27 | 150 | 41 | 109 | 16 |
| **Nombre total de cas** | | 3291 | 1528 | 4819 | 1454 | 3365 | 416 |

**Notes :**

1. Les cas peuvent être reportés pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite sans qu'une décision ait été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire peut figurer au rôle des audiences ou être en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'autres affaires dont la Commission ou une autre instance est saisie.
2. Les décisions et ordonnances peuvent viser plus d'un cas.

# Annexe B : Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions

1er avril 2003 au 31 mars 2008

| | Décisions rendues[1] | Nombre de demandes | Demandes retirées | Demandes rejetées | Demandes accueillies | Demandes en instance[2] | Appels des demandes en instance[3] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ANNÉE 1 (1er avril 2003 au 31 mars 2004) | 108 | 14 | 5 | 8 | 1 | 0 | 0 |
| ANNÉE 2 (1er avril 2004 au 31 mars 2005) | 189 | 19 | 4 | 10 | 5 | 0 | 0 |
| ANNÉE 3 (1er avril 2005 au 31 mars 2006) | 173 | 16 | 4 | 12 | 0 | 0 | 0 |
| ANNÉE 4 (1er avril 2006 au 31 mars 2007) | 116 | 25 | 8 | 9 | 3 | 5 | 0 |
| ANNÉE 5 (1er avril 2007 au 31 mars 2008) | 112 | 23 | 6 | 3 | 3 | 11 | 2 |
| **TOTAL** | 698 | 97 | 27 | 42 | 12 | 16 | 2 |

[1] Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés par la procédure d'arbitrage accéléré, ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction ou de confiance rendues par la Commission avec le consentement des parties.

[2] Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

[3] Les résultats des appels tranchés ont été incorporés dans les statistiques du tableau.

Remarque : Les données pour les deux derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas toutes franchi toutes les étapes de la procédure.

# Annexe C : Cas de négociation collective

1er avril 2007 au 31 mars 2008

| | |
|---|---|
| **Conseils d'arbitrage** | |
| Reportés de l'exercice précédent | 4 |
| Reçus en 2007-2008 | 6 |
| Nombre total de cas | 10 |
| Règlements | 0 |
| Décisions arbitrales | 5 |
| Reportés à 2008-2009 | 5 |
| **Demandes de médiateur** | |
| Reportés de l'exercice précédent | 1 |
| Reçus en 2007-2008 | 5 |
| Nombre total de cas | 6 |
| Règlements | 0 |
| Rapports des médiateurs | 3 |
| Reportés à 2008-2009 | 3 |
| **Bureaux de conciliation/Commissions de l'intérêt public** | |
| Reportés de l'exercice précédent | 0 |
| Reçus en 2007-2008 | 0 |
| Nombre total de cas | 0 |
| Règlements | 0 |
| Rapports du bureau de conciliation/CIP | 0 |
| Reportés à 2008-2009 | 0 |

# Annexe D : Autres renseignements

**Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique**

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993), DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985), ch. 33 (2e suppl.), telle que modifiée.
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140, tel que modifié.
- Articles 133 et 145 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée par SY 2004, ch. 8)
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant*, Décret 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée par SY 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/226

## Comment nous joindre

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 613-990-1800
Sans frais : 866-931-3454
Télécopieur : 613-990-1849

| | |
|---|---|
| Renseignements généraux | Télécopieur : 613-990-1813 |
| Opérations du greffe et politiques | Télécopieur : 613-990-3927 |
| Services de règlement des conflits | Télécopieur : 613-990-9157 |
| Site Web | www.pslrb-crtfp.gc.ca |

Adresse électronique : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca